

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Stres Kerja

Stres kerja menurut Handoko adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Anwar, stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar mendefinisikan stres kerja adalah suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Beehr dan Franz mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Handoko mendefinisikan stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

Pandji Anoraga menjelaskan stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya

yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Gibson menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Narundana, 2012: 11-12).

Soesmalijah Soewondo menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku (Gaffar, 2012: 9). Stres kerja adalah kondisi atau situasi ditempat kerja yang membutuhkan respon adaptif dari pihak karyawan. Penelitian berdasarkan atas pengalaman yang ada memberikan banyak temuan menunjukkan bahwa stres kerja dikaitkan dengan perilaku negatif seperti perilaku menyimpang dan kontraproduktif (Golparvar, Kamkar, & Javadian, 2012: 100).

Stres sendiri tidak mesti buruk. Meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Misalnya, kinerja tinggi yang diberikan oleh seorang atlet atau seniman panggung dalam situasi “genting”. Orang-orang semacam ini sering kali secara positif memanfaatkan stres untuk menangkap peluang dan berkinerja dengan atau mendekati tingkat kemampuan maksimum mereka. Serupa dengannya, banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang

menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Sebagian stres bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas, dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi mencapai tujuan (stres tantangan memiliki banyak implikasi lebih sedikit negatifnya dibandingkan stres hambatan) (Robbins & Judge, 2008b: 369). Potensi pemicu stres yaitu lingkungan, organisasi, dan perilaku. Seorang individu yang sedang stres berat mungkin mengalami tekanan darah tinggi, sariawan, jadi mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan, dan sebagainya. (Robbins & Judge, 2008b: 375).

2.1.2. Indikator Stres Kerja

Faktor-faktor personal atau perilaku yang merupakan pemicu stres kerja yaitu kepribadian (Robbins & Judge, 2008b: 371). Kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Para peneliti menyimpulkan bahwa sebagian orang memiliki cenderung inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif dunia secara umum, dengan kesimpulan faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang. Artinya, gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan berasal dari kepribadian orang itu (Robbins & Judge, 2008b: 373).

2.1.3. Sifat Kepribadian

Kepribadian didefinisikan sebagai karakteristik dan kecenderungan seseorang yang bersifat konsisten menentukan perilaku psikologis seseorang seperti cara berpikir, berperasaan, dan bertindak (Supriyanto, 2014). Berbagai penelitian awal mengenai struktur kepribadian berkisar di seputar upaya untuk mengidentifikasi dan menamai karakteristik permanen yang menjelaskan perilaku seseorang. Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah malu, agresif, patuh, malas, ambisius, setia, dan takut.

Karakteristik-karakteristik tersebut, ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi, disebut sifat-sifat kepribadian (*personality traits*). Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik tersebut dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu.

Para peneliti telah lama meyakini bahwa sifat-sifat kepribadian dapat membantu proses seleksi karyawan, menyesuaikan bidang pekerjaan dengan individu, dan memandu keputusan pengembangan karier (Robbins & Judge, 2008a: 130).

Kepribadian merupakan karakteristik individual yang melekat pada seseorang dan bersifat stabil dari waktu ke waktu (Rustiarini, 2013: 128). Teori kepribadian membahas mengenai hubungan sifat dan karakteristik individu, proses perkembangan psikologis seseorang, dan menjelaskan berbagai perbedaan individu yang satu dan individu lainnya, serta menjabarkan sifat manusia dalam berperilaku (Rustiarini, 2014: 3).

Sejumlah peneliti perilaku menyelidiki apakah kepribadian auditor dan karakteristik individu mempengaruhi perilaku auditor dan juga memberikan hasil bahwa kepribadian seseorang akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Kristianti, 2017: 31).

Kepribadian menurut Feist dan Feist adalah salah satu variabel yang dapat menjadi indikator penentu kinerja individu, dimana teori kepribadian menyatakan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh kepribadian seseorang (Dewi, Suardikha, & Budiasih, 2015: 20).

Kepribadian merupakan pola sifat atau karaktersitik tertentu yang relatif permanen dan memberikan baik konsistensi maupun individualitas terhadap perilaku seseorang. Sifat merupakan faktor penyebab adanya perbedaan antar individu dalam perilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi. Menurut Chaplin, perilaku sendiri merupakan reaksi, tanggapan, dan balasan yang dilakukan oleh individu berupa perbuatan atau aktivitas yang nampak maupun tidak nampak.

Menurut Allport, kepribadian didefinisikan sebagai organisasi yang dinamik dalam diri individu dan berhubungan dengan proses ragawi maupun psikologis individu yang tidak dapat dipisahkan yang menentukan penyesuaian diri individu secara unik terhadap lingkungan (Hardiani, 2014: 10).

Sifat dari kepribadian merupakan faktor penyebab adanya perbedaan antar individu dalam perilaku, konsistensi perilaku dari waktu ke waktu dan stabilitas perilaku dalam berbagai situasi. Ada tipe orang yang teratur, ada tipe orang yang

ceroboh. Ada orang yang lebih suka menyendiri, ada juga orang yang lebih suka berkelompok. Sebagian dari kita ada yang senang disanjung, ada juga yang tidak menyukainya. Beberapa dari kita ada yang senang menjadi pemimpin, sementara yang lain lebih senang menjadi pengikut. Ada yang suka apabila dikritik namun ada juga yang tidak suka apabila dikritik. Selain dapat menjadi penyebab adanya perbedaan antar individu dalam berperilaku, tipe kepribadian juga dapat mempengaruhi cara individual dalam mengatasi konflik yang dihadapi (Hardiani, 2014: 4-5).

Secara keseluruhan dari pengertian yang dipaparkan diatas, kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis yaitu sifat kepribadian merupakan sifat-sifat yang melekat pada seseorang seperti reaksi, tanggapan, dan balasan berupa perbuatan atau aktivitas (nampak maupun tidak nampak), yang bersifat stabil dari waktu ke waktu. Dengan makna bahwa perilaku seseorang dapat ditentukan oleh kepribadian individu atau personal yang dapat memandu keputusan pengembangan karier (Hardiani, 2014: 6).

Peneliti menggunakan pendekatan kepribadian *trait* yang mengelompokkan *trait* menjadi lima besar yang disebut *big five factor personality* karena pendekatan ini merupakan pendekatan yang dapat mendeteksi adanya gangguan kepribadian pada diri seseorang secara lebih detail.

2.1.3.1. Definisi *Big Five Personality*

Feist dan Feist menyatakan bahwa *big five factor personality* merupakan salah satu kepribadian yang dapat memprediksi dan menjelaskan perilaku

individu. *Big five factor personality* merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam Psikologi untuk melihat kepribadian individu melalui *trait* yang tersusun dalam lima buah dimensi yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor (Hardiani, 2014: 11).

MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah instrumen penilaian kepribadian yang paling sering digunakan dan mungkin kurang memiliki bukti pendukung yang valid, tetapi hal tersebut tidak berlaku pada model lima faktor kepribadian yang biasanya disebut Model Lima Besar (*Big Five Model*). Tes inilah yang dilakukan oleh John Bearden yang membuatnya memikirkan kembali cara mengatur individu dengan merekrut seorang penasihat pribadi untuk memberikan tes kepribadian. Hasil tes kepribadian ini membuat John Bearden memikirkan kembali cara ia mengatur orang-orang sebagai seorang pemimpin. Dengan mengubah gaya manajemen perilakunya, penjualan waralabanya meningkat, dan pendapatan komisi kotor naik (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Menurut McCrae *five factor model* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor kepribadian yang terdiri dari neurotisme, ekstrasversi, keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan sikap hati-hati. Neurotisme bertolak belakang dengan kestabilan emosi. Neurotisme berisi perasaan negatif yang tinggi, kecemasan, kesedihan, pemaarah dan gelisah. Keterbukaan terhadap pengalaman menjabarkan keluasan, kedalaman, dan kerumitan mengenai mental seorang individu dan pengalaman hidupnya. Ekstrasversi dan keramahan, keduanya menjelaskan pendekatan secara interpersonal, mereka menjelaskan bagaimana individu berinteraksi dengan

individu yang lain. Sikap hati-hati menjelaskan tugas dan tujuan perilaku seseorang. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *big five factor personality* merupakan lima komponen yang berbeda yang menggambarkan tipe kepribadian seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain (Hardiani, 2014: 11). *Big Five* adalah salah satu kepribadian yang dapat baik memprediksi dan menjelaskan perilaku.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian *big five* merupakan pendekatan psikologi yang memiliki lima *trait* kepribadian *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences* yang digunakan untuk menganalisis kepribadian seseorang. Model ini merupakan kerangka kerja untuk melihat atau menguji secara sistematis psiko-fisiologi, perilaku, psikologi dan genetik dengan *trait* yang digunakan untuk mendeskripsikan kepribadian.

2.1.3.2. Tipe-tipe *Big Five Personality*

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa *Big Five Personality* terdiri dari lima tipe yaitu:

1. Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki

sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal telah ada (Robbins & Judge, 2008a: 133).

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang menggambarkan individu yang menilai usahanya secara proaktif dan penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Individu dengan keterbukaan terhadap pengalaman memiliki ciri mudah toleransi, mudah menyerap informasi, fokus, kreatif, imajinatif, dan berpikir luas.

Tipe ini memiliki tingkat imajinasi yang tinggi dan aktif yang membuatnya senang mengkhayalkan segala sesuatu. Individu yang terbuka dan sensitif terhadap seni dan keindahan biasanya memiliki *artistic experience* yang lebih banyak dari pada orang lain (Hardiani, 2014: 15). *Openness to Experience* merupakan prediktor kuat untuk berpartisipasi dalam kegiatan seni dan budaya dari semua jenis (Nettle, 2009: 184). Berikut merupakan indikator *openness to experience* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kreatif
- Imajinatif

2. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih.

Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang menilai kemampuan individu di dalam organisasi, ketekunan dan motivasi untuk mencapai tujuan. Individu dengan tipe ini merupakan individu yang rasional, berpusat pada informasi, dan secara umum berpikir bahwa mereka adalah orang yang kompeten. Mereka yang memiliki skor tinggi pada tipe ini biasanya dikenal oleh teman-temannya sebagai individu yang pandai mengatur, mengorganisasikan sesuatu, tepat waktu, dan ambisius sedangkan individu yang memiliki skor rendah pada tipe ini cenderung tidak memiliki tujuan, tidak dapat diandalkan, pemalas, tidak peduli, lemah, lalai, lemah dalam kemauan, dan suka bersenang-senang.

Tipe kepribadian *conscientiousness* menggambarkan kemampuan individu dalam mengorganisasikan sesuatu yang selalu membuat persiapan dan perencanaan terlebih dahulu dengan rapi sebelum bertindak, serta disiplin diri yang mampu mengatur dirinya sendiri dan memastikan diri mereka untuk tampil rapi, bersih, dan terlihat menarik (Hardiani, 2014: 18). Berikut merupakan indikator *conscientiousness* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Terorganisir
- *Self-directed*

3. Ekstraversi (*extraversion*)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstrasversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Dalam berinteraksi ekstrasversi akan cenderung memegang kontrol dan keintiman. Ekstrasversi dicirikan dengan perilaku seperti antusiasme yang tinggi, senang bergaul, energik, tertarik dengan banyak hal, ambisius, pekerja keras dan ramah dengan orang lain serta dominan dalam lingkungannya.

Individu yang memiliki skor tinggi pada tipe ini mereka cenderung mampu bersosialisasi, aktif, suka bicara, berorientasi pada hubungan dengan manusia, optimis, menyukai kegembiraan, dan setia sedangkan individu yang memiliki skor rendah mereka cenderung pendiam, tenang, tidak gembira, menyendiri, berorientasi tugas, pemalu, dan pendiam (Hardiani, 2014: 13-14).

Extraversion adalah keramahan. Individu yang memiliki *extraversion* tinggi menghabiskan lebih banyak waktu dalam aktivitas sosial daripada *extraversion* rendah, lebih banyak bicara, menyukai pesta, dan suka menjadi pusat perhatian. mereka lebih cepat membentuk hubungan sosial baru, seperti yang ditunjukkan misalnya dalam sebuah studi tentang siswa yang pergi ke perguruan tinggi, yang lebih ekstravert lebih cepat untuk memulai persahabatan baru daripada yang lebih introvert.

Extraversion rendah belum tentu dapat dikatakan malu, melainkan tidak banyak dalam aktivitas sosial. Untuk itu, *extraversion* rendah sering terlihat

menyendiri. *Extraversion* adalah prediktor tentang seberapa banyak orang suka pergi ke pesta, berapa banyak waktu yang akan dihabiskan dalam aktivitas sosial, dan fasilitas untuk memenangkan persahabatan baru, tapi ini bukan prediktor tentang seberapa baik persahabatan itu akan berjalan.(Nettle, 2009: 82).

Tipe kepribadian *extraversion* merupakan kepribadian yang suka berteman yang senang berada diantara orang banyak dan memiliki banyak teman, senang bergabung dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Serta, individu yang menyukai kesibukan, penuh energi, aktif mengikuti berbagai kegiatan dan memiliki semangat yang tinggi (Hardiani, 2014: 13-14). Berikut merupakan indikator *Extraversion* yaitu (Nettle, 2009: 29):

- Kepribadian yang ramah
- Antusias atau bersemangat

4. Mudah akur atau mudah besepakat (*agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah besepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah besepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menentang (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Orang yang dengan tipe ini mempercayai orang lain, percaya hal terbaik dari orang lain, dan jarang mencurigai adanya tujuan yang tersembunyi. Mereka mempercayai orang lain, sehingga mereka melihat diri mereka pun sebagai orang yang dapat dipercaya, yang ditandai dengan keterusterangan mereka namun sering

kali harga diri mereka cenderung menurun ketika menghadapi konflik karena mereka tidak suka berkonflik dengan orang lain. (Hardiani, 2014: 16-17).

Skor *agreeableness* tinggi digambarkan sebagai kooperatif, percaya dan empati, sementara *agreeableness* rendah bersifat dingin, tidak bersahabat, dan tidak patuh. Individu yang memiliki skor tinggi senang dalam membantu orang lain, memiliki hubungan interpersonal yang harmonis, menikmati dukungan sosial yang baik, dan jarang terjerumus dengan atau menghina orang, cepat untuk memaafkan, dan lambat marah bahkan dengan orang-orang yang sebenarnya patut disalahkan (Nettle, 2009: 162-163). Serta, individu yang murah hati, lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan dirinya sendiri (Hardiani, 2014: 16-17). Berikut merupakan indikator *agreeableness* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Kepribadian yang bisa dipercaya
- Memiliki rasa empati

5. Neurosis (*Neuroticism*)

Stabilitas emosi (*emotional stability*) sering juga disebut berdasarkan kebalikannya, yaitu Neurosis. Stabilitas emosi menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif yaitu neurosis cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh (Robbins & Judge, 2008a: 132).

Neurosis menggambarkan ketidakstabilan emosi individu, individu yang mudah stress, memiliki ide yang tidak realistis, menginginkan sesuatu secara berlebihan dan *coping response* yang maladaptif. Mereka kesulitan dalam menjalin hubungan dan berkomitmen, mereka juga memiliki harga diri yang rendah. Individu dengan tipe ini mudah mengalami kecemasan, depresi, khawatir, marah, dan memiliki kecenderungan *emotionally reactive*. Individu yang memiliki skor tinggi pada tipe ini mereka cenderung khawatir, gugup, emosional, tidak aman, tidak cukup, cenderung tertekan, bersedih sedangkan individu yang memiliki skor rendah mereka cenderung tenang, rileks, tidak emosional, aman, merasa puas, dan tabah.

Tipe kepribadian *neuroticism* merupakan individu untuk mengalami depresi pada diri sendiri, merasa tidak berguna, mudah sedih, putus asa, dan kesepian. Serta, individu yang merasakan kegelisahan, kekhawatiran, takut, gugup dan tegang (sering mencemaskan sesuatu tanpa sebab yang jelas) (Hardiani, 2014: 12-13). Berikut merupakan indikator *neuroticism* yaitu (Nettle, 2009: 29) :

- Rentan terhadap stres
- Cemas

2.1.4. Locus of Control (*Lokus Kendali*)

Lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins & Judge, 2008a: 138). Ivancevich, Konopaske, dan Matteson menyatakan bahwa *locus of control* menentukan tingkat keyakinan individu bahwa perilakunya mempengaruhi apa yang terjadi pada

dirinya. Jadi *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan individu bahwa kemampuan dan usahanya dapat merubah nasib atau keadaan hidupnya.

Perilaku dan sikap individu dapat dipengaruhi oleh *locus of control*, seperti yang dikemukakan oleh Nur dan Rini, bahwa *locus of control* adalah gambaran keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson juga menjelaskan bahwa *locus of control* mempengaruhi respon individu (Nugroho, 2014: 78).

Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat keyakinan individu bahwa hasil dan segala sesuatu yang terjadi dalam hidup seperti keberhasilan maupun kegagalan ditentukan oleh perilaku dan usahanya sendiri (penentu nasib sendiri).

2.1.4.1. Tipe-tipe *Locus of Control* (Lokus Kendali)

Terdapat dua tipe *locus of control* yaitu internal dan eksternal (Ni Wayan Rustiarini, 2014: 3). Larsen dan Buss menjelaskan bahwa secara spesifik *locus of control* menunjuk pada kecenderungan seseorang meletakkan tanggung jawab atas dirinya, apakah secara internal dalam diri mereka sendiri atau eksternal yaitu nasib, keberuntungan, atau kesempatan. Jika *locus of control* yang dimiliki cenderung tinggi, maka ia memiliki tingkat keyakinan tinggi bahwa perilaku dan usaha lebih mempengaruhi kegagalan atau keberhasilan dalam hidup dibandingkan faktor luar. Jika *locus of control* yang dimiliki cenderung rendah maka ia memiliki tingkat keyakinan tinggi bahwa faktor luar seperti nasib,

keberuntungan, kesempatan, atau orang lain lebih mempengaruhi kegagalan dan keberhasilan dibanding usahanya sendiri.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson juga menjelaskan bahwa, individu yang memiliki kecenderungan *locus of control internal* biasanya lebih puas dengan gaya partisipatif, sedangkan individu dengan kecenderungan *locus of control eksternal* biasanya lebih puas dengan gaya direktif.

Individu dengan kecenderungan internal meyakini usaha dan perilakunya akan mempengaruhi hasil yang diperoleh, sedangkan individu dengan kecenderungan eksternal meyakini hasil yang diperoleh lebih dipengaruhi oleh faktor luar seperti takdir, nasib, keberuntungan, kesempatan, atau kendali orang lain (Nugroho, 2014: 12).

Mengenai prestasi kerja, individu dengan *locus of control* yang di miliki tinggi (evaluasi inti diri positif) bekerja lebih baik karena mereka menentukan tujuan yang lebih ambisius, berkomitmen, dan bertahan lebih lama dalam berusaha mencapai tujuannya tersebut. Dengan perkataan lain, ketika seseorang berpikir dirinya cakap tetapi sebenarnya tidak cakap. Tentu saja, seseorang bisa memikirkan banyak situasi dimana suatu pandangan berlebihan akan diri sendiri tidaklah baik. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa banyak *CEO* terlalu percaya diri dan sifat ini justru mengakibatkan mereka membuat keputusan buruk. Seseorang mungkin terlalu percaya diri, tetapi seringnya bersikap rendah diri serta merasa kurang bahagia dan kurang efektif. Jika berkata tidak bisa melakukan

sesuatu seperti tidak akan mencoba dan tidak melakukannya hanya semakin meningkatkan keraguan diri (Robbins & Judge, 2008a: 125).

2.1.4.2. Indikator *Locus of Control* (Lokus Kendali)

Berikut indikator *locus of control* (lokus kendali) yaitu sebagai berikut (Robbins & Judge, 2008a: 138):

a) Internal (*internals*) : inti diri positif

Adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada mereka. Individu dengan evaluasi inti diri positif melihat banyak tantangan dalam pekerjaan mereka, membuat mereka semakin nyaman dan juga cenderung mendapatkan pekerjaan yang lebih rumit dan menantang. Individu dengan evaluasi inti diri positif merasa diri mereka memiliki kendali atas pekerjaan mereka, cenderung menghubungkan hasil-hasil positif dengan tindakan-tindakan mereka sendiri.

b) Eksternal (*externals*) : inti diri negatif

Adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Indikator evaluasi inti diri negatif merupakan individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memiliki kepercayaan diri.

2.1.5. Disfungsional Audit

Perilaku disfungsional didefinisikan sebagai perilaku menyimpang. Dalam konteks psikologi perilaku disfungsional disebut sebagai abnormalitas.

Abnormalitas (atau perilaku disfungsional) adalah sesuatu yang menyimpang dari normal atau berbeda dari yang khas, adalah perilaku karakteristik yang ditentukan secara subyektif, diberikan untuk mereka yang memiliki kondisi langka atau disfungsional. Dalam penelitian akuntansi perilaku disfungsional banyak diteliti pada auditor khususnya akuntan publik (Yuhertiana, Pranoto, & Priono, 2015: 29).

Mengurangi perilaku kualitas audit merupakan bentuk perilaku audit disfungsional. Mengurangi perilaku kualitas audit adalah pelaksanaan prosedur audit yang buruk yang mengurangi tingkat bukti yang dikumpulkan untuk audit, yang membuat bukti audit yang dikumpulkan tidak dapat dipercaya, salah atau tidak memadai secara kuantitatif atau kualitatif. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa berkurangnya perilaku kualitas audit dipengaruhi oleh karakteristik pribadi auditor (Anugerah, Anita, Sari, Abdillah, & Iskandar, 2016: 342).

Dalam melakukan prosedur audit tidak jarang auditor melakukan perilaku-perilaku yang menyimpang atau disebut juga perilaku disfungsional. Perilaku menyimpang atau perilaku audit disfungsional adalah setiap tindakan yang dilakukan auditor dalam pelaksanaan suatu program audit yang dapat mereduksi atau menurunkan kualitas audit baik secara langsung maupun tidak langsung (Hartanto, 2016: 476).

2.1.5.1. Perilaku Disfungsional Audit

Donelly menyatakan bahwa sikap auditor menerima perilaku disfungsional merupakan indikator perilaku disfungsional aktual. Perilaku Disfungsional

Auditor (*Dysfunctional Audit Behavior*) merupakan reaksi terhadap lingkungan. Perilaku disfungsional yang umumnya dilakukan oleh seorang auditor yang membahayakan kualitas audit menurut Donnelly diantaranya (Kristanti, 2017: 870):

1) *Under Reporting of time*

Adalah melaporkan waktu audit dengan total waktu yang lebih pendek daripada waktu yang sebenarnya (Kristanti, 2017: 870). *Under Reporting of time* menyebabkan keputusan personel yang kurang baik.

Menurut Otley dan Pierce, perilaku *under reporting of time* dapat terjadi melalui tindakan-tindakan seperti: menyelesaikan tugas audit dengan menggunakan waktu personal, tidak melaporkan waktu lembur yang digunakan dalam menyelesaikan prosedur audit tertentu, atau dengan mengalihkan waktu audit yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan audit pada klien tertentu terhadap klien lain.

Salah satu bentuk tindakan *under reporting of time* adalah ketika auditor diberikan anggaran waktu untuk menyelesaikan tugas auditnya dalam kurun waktu telah ditentukan, seorang auditor justru mempersempit waktu penyelesaian pekerjaan auditnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tindakan *under reporting of time* justru akan menimbulkan efek-efek negatif, antara lain adalah terjadi pengurangan kualitas audit yang dihasilkan karena waktu yang digunakan dipersempit, terjadi banyak kelalaian ketika terdeteksi salah saji yang seharusnya diungkapkan, tidak seimbangya dalam segi *fee* yang diterima auditor (Ratnaningtias, 2014: 3-5).

2) *Premature sign-off* (PMSO)

Merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor menghentikan satu atau beberapa langkah audit yang diperlukan dalam prosedur audit tanpa menggantinya dengan langkah yang lain (Kristanti, 2017: 870). Donnelly menemukan bahwa auditor yang melakukan *premature sign-off* adalah auditor yang memiliki kinerja rendah, serta memiliki keinginan untuk meninggalkan KAP tidak merisaukan pengaruh potensial penerimaan *premature sign-off* tersebut terhadap penilaian kinerja dan promosi.

Perilaku *premature sign-off* merupakan salah satu perilaku audit disfungsional yang tidak sesuai dengan standar dan tidak diinginkan dalam melakukan pekerjaan audit. Perilaku *premature sign-off* mencakup setiap tindakan yang dilakukan auditor selama pelaksanaan program audit dengan cara melewati (*skipping*) satu atau beberapa tahapan audit. Tindakan ini dapat mengurangi kualitas audit secara langsung, karena seringkali masalah terjadi pada tahapan yang dianggap tidak ada masalah.

Premature sign-off dapat mendorong auditor untuk mengumpulkan alat bukti yang kurang mencukupi sebagai dasar pemberian opini. *Premature sign-off* terjadi ketika seorang auditor menyetujui untuk menghentikan langkah-langkah audit yang diperlukan tanpa menggantinya dengan langkah audit yang lain, atau tanpa menyelesaikan pekerjaan secara lengkap, atau tidak melakukan langkah program audit sama sekali (Srimindarti, 2012: 104-105). Perilaku ini biasanya dilakukan oleh auditor karena anggaran waktu yang begitu ketat.

3) *Altering / replacing of audit procedure*

Adalah penggantian prosedur audit yang seharusnya yang telah ditetapkan dalam standar auditing (Kristanti, 2017: 870). Dalam Wahyuni menjelaskan bahwa *altering / replacing of audit procedure* adalah penggantian prosedur audit yang telah ditetapkan dalam standar auditing. Hal ini berpengaruh secara langsung terhadap kualitas audit dan dapat mengubah hasil audit (Wahyuni, 2016: 15).

Perilaku ini dapat merubah rencana dan arah dari pekerjaan audit, sehingga auditor tidak dapat menemukan hal-hal yang material sebelumnya yang telah diperkirakan (Seruni, 2017: 18). *Replacing of audit procedure* merupakan suatu keadaan yang menunjukkan auditor merubah prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan audit di lapangan. Perilaku ini dapat merubah rencana dan arah dari pekerjaan audit, sehingga auditor tidak dapat menemukan hal-hal yang material sebelumnya yang telah diperkirakan (Seruni, 2017: 37).

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada sub bab ini akan dijelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menjadi dasar acuan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian Ni Wayan Rustiarini (2014) dengan judul “Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit. Tujuan penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh stres kerja dan perilaku disfungsional audit, dengan focus pada peran sifat kepribadian yakni *the big five personality* dan *locus of control*. Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Bali. Tekni analisis yang digunakan adalah *moderated regressions analysis*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional

audit. Selain itu, hanya *openness to experience*, *locus of control* internal dan eksternal berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit, namun sifat kepribadian lainnya seperti *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsi audit.

Penelitian Mohsen Golparvar, Manouchehr Kamkar, Zahra Javadian (2012) dengan judul “*Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and feeling of Energy Relationships with positive and Negative*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan antara kelelahan emosional dan *feeling of energy* dengan hasil perilaku positif dan negatif di tempat kerja dengan mempertimbangkan efek moderat dari stres kerja di antara karyawan sebuah organisasi industri di Esfahan, Iran. Dengan menggunakan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku menyimpang, artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara negatif dan signifikan berhubungan dengan perilaku menyimpang, sedangkan pada stres kerja tinggi, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku menyimpang. 2) Stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behaviors*), artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behaviors*).

Penelitian Rita Anugerah, Rizqa Anita, Ria Nelly Sari, Muhammad Rasyid Abdillah dan Takiah Mohd Iskandar (2016) dengan judul “*The Analysis of*

Reduced Audit Quality Behavior : The Intervening Role of Turnover Intention".

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji *Turnover Intention* terhadap penurunan kualitas audit. Data dianalisis berdasarkan 97 responden dari auditor yang bekerja di kantor Akuntan Publik di Pulau Sumatera, Indonesia. Hasil dari PLS menunjukkan bahwa lokus kontrol eksternal, komitmen organisasi yang lemah, dan niat berpindah yang tinggi menyebabkan berkurangnya perilaku kualitas audit dan juga menunjukkan bahwa pengaruh lokus kontrol dan komitmen organisasi terhadap perilaku kualitas audit yang berkurang secara tidak langsung dipengaruhi oleh niat berpindah.

Penelitian I. G. Agung Yuli Saputri dan Dewa Gede Wirama (2015) dengan judul "Pengaruh Sifat Machiavellian dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Auditor". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sifat Machiavellian dan tipe kepribadian pada perilaku disfungsional auditor. Populasi dalam penelitian adalah auditor yang bekerja pada KAP dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sifat Machiavellian dan tipe kepribadian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor. Auditor yang memiliki sifat Machiavellian tinggi dan tipe kepribadian A akan cenderung berperilaku disfungsional.

Penelitian Ika Kristianti (2017) dengan judul "Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional dan Keputusan Audit". Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan tipe kepribadian, penerimaan perilaku disfungsional dan pengambilan keputusan audit yang diambil oleh auditor. Penelitian dilakukan di

KAP kota Semarang dan Solo (provinsi Jawa Tengah) dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menetapkan keputusan audit berisiko, jumlah auditor dengan tipe kepribadian B lebih banyak jika dibandingkan auditor dengan tipe kepribadian A. Begitu pula dalam menetapkan keputusan audit tidak berisiko, tipe kepribadian B lebih banyak dibandingkan dengan auditor yang memiliki tipe kepribadian A. Hasil pengolahan data penerimaan perilaku disfungsional memberikan hasil bahwa auditor yang menerima perilaku disfungsional membuat keputusan audit yang lebih berisiko dibandingkan dengan auditor yang menolak perilaku disfungsional.

Penelitian Ongky Hartanto (2016) dengan judul “Pengaruh *Locus of Control*, Tekanan Anggaran Waktu, Komitmen Profesional, Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Populasi penelitian di KAP Surabaya. Sampel yang diambil sembilan puluh empat auditor yang dipilih secara acak dari total populasi. Teknik pengambilan sampel adalah penarikan sampel proporsional. Hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional, *locus of control*, dan tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti/ISSN	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sifat Kepribadian Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit / Ni Wayan Rustiarini / ISSN 1829-8494 Volume 11 (1), Juni 2014	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Openness to experience</i> b. <i>Conscientiousness</i> c. <i>Extraversion</i> d. <i>Agreeableness</i> e. <i>Neuroticism</i> f. <i>Locus of control internal</i> g. <i>Locus of control eksternal</i> 2. Moderating : a. Stres kerja 3. Dependen : <ol style="list-style-type: none"> a. Perilaku disfungsional audit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit 2. <i>Openness to experience, locus of control internal</i> dan <i>eksternal</i> berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit 3. <i>Conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism</i> tidak berpengaruh pada hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit
2.	<i>Moderating Effects of Job Stress in Emotional Exhaustion and feeling of Energy Relationships with positive and Negative</i> / Mohsen Golparvar, Manouchehr Kamkar, Zahra Javadian / ISSN : 1918-7211 ; E-ISSN : 1918-722X Volume 4 (4), 2012	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moderating <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Job stress</i> 2. Independen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Emotional exhaustion</i> b. <i>Feeling of energy</i> 3. Dependen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Deviant behaviors</i> b. <i>Organizational citizenship behaviors</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku menyimpang, artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara negatif dan signifikan berhubungan dengan perilaku menyimpang, sedangkan pada stres kerja tinggi, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku menyimpang 2. Stres kerja memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dan perilaku kewargaan organisasional, artinya dalam stres kerja rendah, kelelahan emosional secara positif dan signifikan terkait dengan perilaku kewargaan organisasional
3.	<i>The Analysis of Reduced Audit Quality Behavior : The Intervening Role of Turnover Intention</i> / Rita Anugerah; Rizqa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independen <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Locus of Control</i> b. <i>Organizational Commitment</i> 2. Dependen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of Control</i> Eksternal, komitmen organisasi yang lemah, dan niat berpindah yang tinggi menyebabkan berkurangnya perilaku kualitas audit.

	Anita; Ria Nelly Sari; Muhammad Rasyid Abdillah; Takiah Mohd Iskandar / ISSN : 1823-836X Volume 10 (S2), 2016	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Reduced Audit Quality Behavior</i> 3. <i>Intervening / antara</i> <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Turnover Intention</i> 	2. Locus kontrol dan komitmen organisasi terhadap perilaku kualitas audit yang berkurang secara tidak langsung dipengaruhi oleh niat berpindah.
4.	Pengaruh Sifat Machiavellian dan Tipe Kepribadian Pada Perilaku Disfungsional Audit / I.G. Agung Yuli Saputri; Dewa Gede Wirama / ISSN : 2337-3067 Volume 4 (2), 2015	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> a. Sifat Machiavellian b. Tipe Kepribadian 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> a. Perilaku Disfungsional Audit 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sifat Machiavellian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor 2. Tipe kepribadian berpengaruh pada perilaku disfungsional auditor
5.	Tipe Kepribadian, Penerimaan Perilaku Disfungsional dan Keputusan Audit / Ika Kristianti / P-ISSN : 1858-2648 / E-ISSN : 2460-1152 Volume 13 (2), April 2017	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> a. Tipe Kepribadian b. Penerimaan Perilaku Disfungsional 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> a. Keputusan Audit 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Dalam menetapkan keputusan audit beresiko dan tidak beresiko, jumlah auditor dengan tipe kepribadian B lebih banyak dibandingkan dengan tipe kepribadian A 2. Auditor yang menerima perilaku disfungsional membuat keputusan audit yang lebih beresiko dibandingkan dengan auditor yang menolak perilaku disfungsional
6.	Pengaruh Locus of Control, Tekanan Anggaran Waktu Komitmen Profesional, Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor / Ongky Hartanto / ISSN : 1411-0393 Volume 20 (4), Desember 2016	<ul style="list-style-type: none"> 1. Independen <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Locus of Control</i> b. Tekanan Anggaran Waktu c. Komitmen Profesional 2. Dependen <ul style="list-style-type: none"> a. Perilaku Disfungsional Auditor 	<ul style="list-style-type: none"> 1. <i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor 2. Tekanan anggaran waktu berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor 3. Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap perilaku disfungsional auditor

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Stres Kerja Terhadap Perilaku Disfungsional Audit

Stres kerja atau *job stress* (Rustiarini, 2014: 6) diartikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsional individu yang disebabkan oleh hal-hal yang tidak

nyaman, tidak diinginkan, atau dianggap sebagai ancaman ditempat kerja. Stres kerja berlebihan menyebabkan gangguan stabilitas emosional seperti depresi, gelisah, dan cemas sehingga berpengaruh signifikan pada perilaku kerja.

Stres juga terjadi ketika individu secara fisik dan emosional tidak dapat memenuhi tuntutan kerja yang melampaui kemampuannya, serta tidak mampu beradaptasi dengan situasi dan lingkungannya (Rustiarini, 2014: 3). Kondisi ini juga dapat dialami auditor yang bekerja pada kantor akuntan publik di berbagai negara. Auditor biasanya menghadapi pekerjaan yang banyak dan dalam waktu yang terbatas. Tekanan pekerjaan yang tinggi memaksa auditor untuk bekerja lebih keras sehingga menimbulkan stres kerja. Hasil penelitian (Hsieh & Wang, 2012: 14) menyatakan apabila auditor tidak dapat mengontrol stres kerja yang dialami, maka akan memicu perilaku disfungsional. Demikian hasil penelitian (Rustiarini, 2014: 9) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit.

H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan pada perilaku disfungsional audit.

2.3.2. Hubungan Sifat Kepribadian Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

2.3.2.1. *Openness to Experience* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Auditor yang memiliki sifat kepribadian *openness to experience* atau kepribadian “O” memiliki kreativitas yang tinggi, sifat ingin tahu, berwawasan luas, imajinatif, terbuka dengan berbagai cara-cara baru. Menurut Denissen dan

Penke, kepribadian ini mampu mengatasi masalah dalam waktu singkat, informasi terbatas, dan ketidakpastian yang tinggi. Peneliti sebelumnya oleh (Rustiarini, 2014: 11) membuktikan bahwa, *openness to experience* dapat memperlemah hubungan stres kerja dengan perilaku disfungsional audit. Apabila auditor yang memiliki sifat kepribadian “O” mengalami stres kerja, maka auditor akan mampu mengatasi stres kerja dikarenakan individu memiliki sifat inovatif, imajinatif, kecerdasan, dan terbuka dengan penggunaan teknik-teknik baru dalam menyelesaikan masalah yang terjadi meskipun memiliki waktu singkat, informasi terbatas, serta adanya ketidakpastian yang tinggi.

Peneliti menduga auditor dengan kepribadian “O” yang tinggi, ketika mengalami stres kerja kemungkinan dalam melakukan perilaku disfungsional audit sangat rendah. Karena, kepribadian “O” terbuka terhadap hal-hal baru, kreatif, imajinatif, sehingga memiliki strategi baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

H_{2a} : *Openness to experience* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

2.3.2.2. *Conscientiousness* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Secara umum, sifat kepribadian *conscientiousness* atau kepribadian “C” dideskripsikan dengan sifat dapat dipercaya, berkompeten, pantang menyerah, bertanggung jawab, disiplin, rajin, patuh, dan efisien. Seseorang yang memiliki kepribadian “C” yang tinggi akan memiliki perencanaan baik dan teratur,

berorientasi pada prestasi, dan karir jangka panjang. Penelitian Bowling dan Eschleman menunjukkan bahwa *conscientiousness* tidak mempengaruhi hubungan perilaku kerja kontraproduktif (Rustiarini, 2014: 4). Sehingga auditor akan mampu mengimbangi, serta menghindari adanya perilaku disfungsional.

Dalam melaksanakan pekerjaan audit, seorang auditor memiliki sikap kedisiplinan, terorganisir dalam pekerjaan, mandiri dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu mengelola pekerjaan dengan baik, maka kepribadian “C” yang dimiliki auditor justru akan mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional audit yang disebabkan stres dalam pekerjaan yang ditugaskan.

H_{2b} : *Conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

2.3.2.3. *Extraversion* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Seseorang auditor yang memiliki sifat kepribadian “E” cenderung ramah, banyak bicara, energik, semangat atau antusias, memiliki emosi positif, menyukai tantangan, serta mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Sifat kepribadian ini tentunya mendukung profesi auditor dituntut untuk mampu berinteraksi dan berkomunikasi secara baik dengan tim kerja dan klien dalam melaksanakan penugasan (Rustiarini, 2014: 4).

Penelitian sebelumnya oleh (Rustiarini, 2013: 134) bahwa *extraversion* berpengaruh pada kinerja auditor, kemampuan ini tentunya sangat mendukung auditor untuk meningkatkan kualitas audit dan kinerja auditor. Penelitian ini

menduga bahwa apabila auditor mengalami stres kerja, ia tidak akan menganggap tekanan kerja sebagai suatu beban, melainkan suatu tantangan yang dapat mengeksplorasi kemampuan mereka, serta dengan sifat kepribadian “E” yang ramah, memudahkan auditor dalam berkomunikasi terhadap klien dan tim kerja sehingga akan mengurangi kemungkinan terjadinya perilaku disfungsional dalam penugasan.

H_{2c} : *Extraversion* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

2.3.2.4. *Agreeableness* Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Individu dengan sifat kepribadian “A” digambarkan sebagai pribadi yang mudah bersepakat (Robbins & Judge, 2008a: 132), bisa dipercaya, memiliki rasa empati yang suka menolong (Nettle, 2009: 29), mudah memaafkan penuh perhatian, dan kooperatif (Rustiarini, 2014: 5).

Auditor dengan sifat *agreeableness* tinggi akan berusaha menciptakan hubungan yang baik melalui meminimalisasi terjadinya konflik, melakukan kerjasama dan negosiasi dalam menyelesaikan permasalahan. Hasil penelitian (Farhadi, Fatimah, Nasir, & Shahrazad, 2012: 3) menunjukkan bahwa sifat kepribadian ini memiliki hubungan negatif dengan perilaku kontraproduktif dalam organisasi.

Dalam melaksanakan penugasan, auditor dengan sifat kepribadian “A” yang mengalami stres akan mencoba untuk membangun interaksi, kerja sama tim yang

baik sehingga sifat kepribadian “A” tidak mempengaruhi hubungan stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{2d} : *Agreeableness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

2.3.2.5. Neuroticism Memoderasi Hubungan Antara Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Seseorang dengan sifat kepribadian “N” memiliki sifat yang sering merasa tertekan, rentan terhadap stres, cemas (Nettle, 2009: 29), khawatir, murung, sedih, gelisah, depresi, dan emosi tidak stabil sehingga kurang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Hasil penelitian Judge, menunjukkan bahwa sifat kepribadian “N” berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, namun Skryme menemukan sifat kepribadian “N” berhubungan positif pada prestasi kerja (Rustiarini, 2014: 5).

Penelitian menduga bahwa auditor yang memiliki sifat kepribadian “N” yang tinggi akan rentan terhadap stres, depresi dan mudah cemas apabila mengalami stres kerja yang tinggi sehingga menimbulkan sifat kepribadian *Neuroticism* mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{2e} : *Neuroticism* memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

2.3.3. Pengaruh *Locus of Control* Pada Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit

Locus of control dapat diartikan sebagai persepsi seseorang atas sumber nasibnya. *Locus of control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu pada persepsi seseorang bahwa sesuatu yang terjadi disebabkan oleh kendali atau tindakan diri sendiri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu pada persepsi bahwa suatu kejadian disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Rustiarini, 2014: 5).

Individu dengan *locus of control* internal lebih menyukai pekerjaan yang menantang dan memiliki motivasi yang tinggi (Robbins & Judge, 2008a: 138). Individu dengan *locus of control* eksternal menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan penuh control dari atasan. Hasil penelitian Donnelly menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada perilaku disfungsional audit dan *locus of control* internal yang tinggi menganggap stres kerja sebagai suatu tantangan untuk meningkatkan kinerja (Rustiarini, 2014: 6).

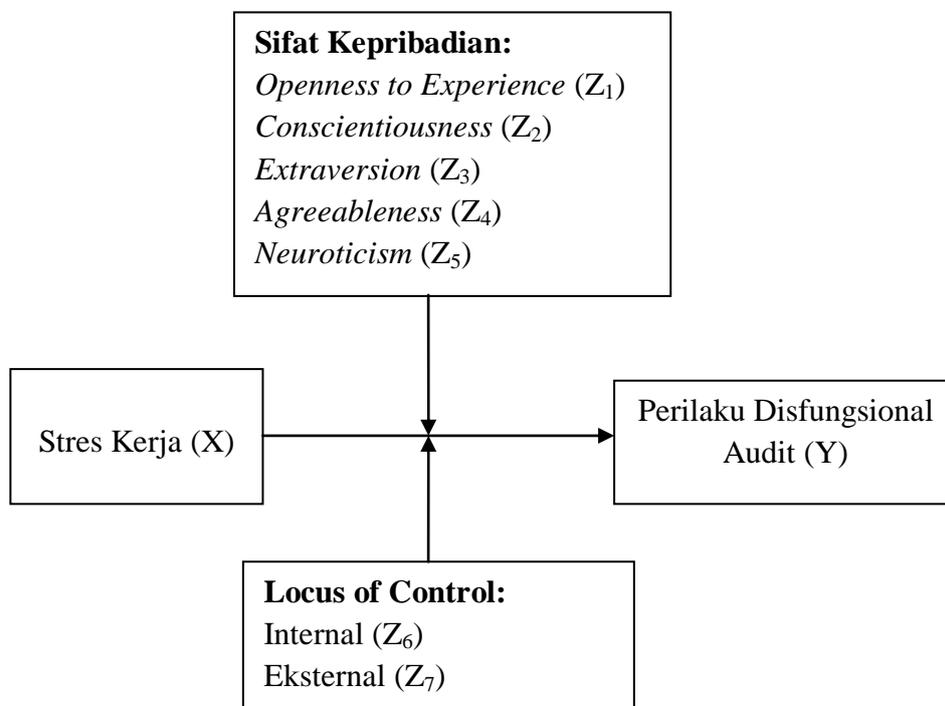
Peneliti menduga auditor yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung kurang memiliki kepercayaan diri dan mengandalkan nasib atau keberuntungan. *Locus of control* internal yang tinggi cenderung sebagai pemegang kendali atas pekerjaan mereka dengan menghubungkan hasil-hasil positif dengan tindakan-tindakan mereka sendiri. Dengan ini maka *locus of control* internal tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan perilaku

disfungsional audit, namun *locus of control* eksternal mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{3a} : *Locus of control* internal memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{3b} : *Locus of control* eksternal memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

Adapun kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan adanya hubungan antara variabel stres kerja, sifat kepribadian yaitu *the big five personality* dan *locus of control* pada perilaku disfungsional audit ditunjukkan pada gambar dibawah ini



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Stres kerja berpengaruh signifikan pada perilaku disfungsional audit.

H_{2a} : *Openness to experience* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{2b} : *Conscientiousness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{2c} : *Extraversion* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{2d} : *Agreeableness* memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{2e} : *Neuroticism* memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{3a} : *Locus of control* internal memperlemah hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.

H_{3b} : *Locus of control* eksternal memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku disfungsional audit.